Comment gérer la croissance humaine sans perdre son âme ni sa culture startup?

La traction, l'attraction, voilà comment peut se résumer la vie d'une startup. D'un côté il faut exécuter rapidement, générer du chiffre, gagner et fidéliser des clients, de l'autre, savoir être séduisant pour retenir et attirer les talents qui feront la croissance de demain, sans pour autant perdre son âme.

Temps de lecture : minute

25 décembre 2018

Back to the future....vous avez commencé seul devant vos codes, avec des amis ou associés dans l'espace de co-working du coin (oui tout le monde n'a pas de garage). Un jour, après quelques itérations, un pivot, vous empruntez la route du succès. La communauté est là, les clients, partenaires aussi, mais pour être " cash ", il vous en manque justement. Alors vous levez pour grandir, partir à l'international, vous recrutez en masse pour soutenir votre développement.

En grandissant, votre startup se munit d'outils, de process, recrute de multiples profils, en un mot, se structure pour gérer la croissance. Oui mais voilà, plus on grandit, plus le poids de la structure s'impose à vous (réglementations, cadre légal, process RH), l'esprit d'innovation permanente s'étirole au profit de l'habitude, les relations interpersonnelles autrefois si fluides deviennent de plus en plus conflictuelles, la motivation de vos salariés tombe dans les chaussettes et vous n'avez qu'une seule envie, trouver le bouton " RESET " pour revenir au temps où " c'était mieux avant ".

Devant ce problème, quel startuper ne s'est pas posé ces questions : dois-je faire le deuil de ma " culture startup " au profit de la croissance ? Comment la gérer sans perdre l'âme des débuts ? Pas de panique ! Si chaque entrepreneur, leader et startuper connaît cette phase cruciale et critique de la vie d'entreprise, elle n'est pas une fatalité ! Le dire c'est bien, le démontrer c'est mieux. Alors voici quelques éléments de réponse pour relever le challenge de la croissance sans perdre son ADN.

Donnez du corps et de l'âme à votre startup !

L'âme de votre startup trouve son origine dans sa raison d'être. Belle formulation, mais en clair, ça veut dire quoi ? Posez-vous la question suivante : qu'est ce qu'elle veut apporter au monde ? Cette vision peut être créée par le fondateur ou l'équipe fondatrice. Elle peut aussi être formalisée au début de la vie de l'entreprise au cours d'un exercice collaboratif associant tous les membres de celle-ci. Il vous faut également définir vos valeurs d'entreprise, celles qui accompagnent son Histoire et jalonnent son développement. Si ce socle est primordial pour " engager " vos collaborateurs à vos côtés, il est également déterminant pour les nouveaux entrants.

Maintenant que vous avez la " vision ", vous connaissez la mission, les valeurs de votre startup, vous pouvez répondre à cette question. En conséquence, les recrutements, les processus de décisions, les processus de fonctionnement, la distribution des rôles et des responsabilités, la construction de la structure et de l'organisation, tout viendra s'appuyer là-dessus.

Sachez garder le cap !

Vous devez rendre explicite votre vision pour pouvoir la partager : bâtir un projet partagé par les primo-collaborateurs et s'en servir de référence pour chaque recrutement. Il s'agit de poser clairement la vision de

l'entreprise et de s'en servir comme boussole dans tous les processus de décision et d'action.

Détachez rôle et statut

Un membre de l'entreprise peut assurer plusieurs rôles, quelque soit son domaine de compétences de départ ou son titre (par exemple, les RH peuvent être distribuées dans les équipes opérationnelles, le contrôle de gestion aussi), cela implique de poser les zones de responsabilité, au moment du recrutement de quelles qualités a-t-on besoin chez un nouveau collaborateur...

Bannissez la compétition et privilégiez la coopération !

Les processus de décisions sont primordiaux à la culture de l'organisation : décider collectivement des processus de décisions collaboratifs dès le départ, permet de conserver un esprit de partage et de coopération lorsque l'entreprise grandit - Le travail sur les processus de décision, notamment les processus collaboratifs, permet de gérer la croissance dans le sens de soutenir la culture startup et en même temps, de rendre fluide, de donner la possibilité à chacun de développer son autonomie....

Pensez au mentoring !

Quand une nouvelle personne arrive dans l'entreprise, elle peut être mentorée, non pas par une autre personne, mais par toute une équipe, ce qui garantit qu'elle trouve toujours de la ressource collaborative.

Communiquez !

Les outils, même s'ils sont utiles, ne doivent pas remplacer votre

engagement relationnel auprès de vos équipes. Soyez à l'écoute pour comprendre et aider, plutôt que pour répondre. Cette bienveillance fluidifiera les relations et la communication au sein de votre startup.

Article initialement publié en octobre 2017

Article écrit par Patricia Guitton et Franck Joseph-Maurin